



Opgørelse af resultatlønskontrakt 2015/2016

Baggrund

Denne kontrakt er udfærdiget i overensstemmelse med Undervisningsministeriets bemyndigelse af 27. juni 2013 til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder.

Direktørens resultatlønskontrakt skal tjene følgende overordnede formål

- Den skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen
- Den skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger
- Den skal skabe synlighed og gennemskuelse om institutionens mål og resultater

Indhold

Målene skal omhandle væsentlige og aktuelle udfordringer.

Obligatoriske områder er:

- indsats mod frafald
- lærernes arbejdstid, så underviserne anvender mere tid sammen med eleverne

Basisramme og ekstraramme

Der er to økonomiske rammer for kontrakten:

Basisrammen, der skal afspejle institutionens udfordringer

Ekstrarammen, der skal anvendes til markante resultater og synlige ændringer.

Målformulering

Målene skal være SMART mål. Dette betyder, at de skal være

Specifikke, Målbare, Ambitiøse, Realistiske og Tidsbestemte, så det er tydeligt, hvordan målopfølgningen af kontrakten evalueres.



Kontraktens parter og gyldighedsperiode

Kontrakten er indgået mellem bestyrelsen for Social- og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg ved formand Bente Bang, næstformand Ove Kent Jørgensen og direktør Jens Kolstrup. Resultatlønskontrakten indgås for perioden 1. september 2015 – 31. august 2016.

Der er mellem underskriftsparterne en gensidig forståelse af, at kontrakten fungerer som grundlag for udvalgte dele af direktørens virke i kontraktens gyldighedsperiode.

Resultatopgørelse og gyldighedsperiode

Ved kontraktens udløb til september mødet i 2016, udarbejder direktøren en kort rapport og en skemaoversigt, der beskriver realiseringen af de givne mål i kontrakten. På baggrund af rapporten, skemaoversigten og en dialog mellem formand/næstformand og direktør, beslutter formandskabet i hvilken grad, der er sket opfyldelse af kontrakten. Graden af målopfyldelse svarer til udbetalings-procenten.

En udbetalingsprocent på 100 % forventes kun i ganske særlige tilfælde.

I kontraktens gyldighedsperiode kan genforhandling eller justering af kontrakten finde sted, hvis der er væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået. Begge parter kan tage initiativ til en genforhandling/justering af kontrakten.

Ved fratrædelse i kontraktperioden vurderer bestyrelsesformanden efter indstilling fra direktøren, i hvilken udstrækning målene er opnået eller ville kunne opnås med henblik på en forholdsmæssig udbetaling. Ved længerevarende sygdom vurderer formanden ved periodens udløb resultatlønskontraktens opfyldelsesgrad.

Den økonomiske ramme for kontrakten er i følge Underministeriets retningslinjer af 27. juni 2013, kr. 120.000. Her er anvendt tallene fra budgetrevisionen september 2015. Dette giver en udbetalingsramme på:

Basisramme:	70.000 kr.
Ekstraramme:	50.000 kr.



Obligatoriske mål for kontrakten

1. Fastholdelse på SOSU GF1, GF2, trin 1 og trin 2.

Bestyrelsen ønsker at fastholde fokus på fastholdelsesarbejdet efter EUD reformens ikrafttræden. Alle tidligere målinger er ændret, fordi uddannelsesstrukturen nu er ny. Fastholdelsesindsatsen har været præget af knopskydning. Derfor iværksættes følgende:

En analyse af de nuværende mange indsatser og den økonomi, der knytter sig hertil. Nogle af dem, der varetager opgaverne kan berette om arbejdet på et bestyrelsesmøde.

På baggrund af analysen udarbejdes en ny strategi med de ressourcer, der anvendes til arbejdet

2. Prioritering og planlægning, så underviserne anvender en større del af deres tid sammen med eleverne.

Bestyrelsen ønsker med dette mål at fastholde og øge den tid underviserne anvender sammen med skolens elever, som er et af de centrale politiske mål med EUD reformen.

Disse mål udmøntes i forhold til ekstrammen

Bestyrelsens mål for kontrakten

1. ETU måling

Bestyrelsen ønsker med denne måling at få en første måling for elevernes tilfredshed efter EUD reformen og afprøvningen af de nye metoder og den nye spørgeramme. Besvarelserne har været præget af en komprimeret periode til elevernes besvarelse, hold der ikke har kunnet besvare skemaerne, så besvarelsesprocenten og validiteten er lavere end før.

2. Udbudsrunden

Bestyrelsen ønsker, at udbudsrunden er afstemt med regionernes erhvervsskoler, således at indstillingen til regionerne og UVM bygger på aftaler og tillid mellem skolerne.

3. Kompetenceudvikling af medarbejdere

Bestyrelsen ønsker med dette mål at fremme og udvikle de mange nye og nødvendige kompetencer, der skal udvikles hos medarbejderne for at mestre en implementering af EUD reformen.



4. Projekter

Bestyrelsen ønsker med denne indsats, at der iværksættes 4 nye projekter, der understøtter implementeringen af EUD reformen.

5. Udvikling af årshjulet for bestyrelsens arbejde

Bestyrelsen ønsker med indsatsen at udvikle årshjulet som et centralt styringsredskab i bestyrelsens arbejde fremover.

6. Markedsføring af skolen

Bestyrelsen ønsker med dette mål, at skolens tilbud og aktiviteter markedsføres offensivt og med nye tiltag

Disse mål udmøntes i forhold til basisrammen

Med ovenstående 6 mål får bestyrelsen en bred dækkende måling af kvaliteten af skolens virksomhed efter EUD reformens ikrafttræden. De nøjagtige indsatser og målemetoder samt vægtning fremgår af oversigten over kontrakten.



Oversigt over kontrakten

Indsats	Basismål Kr. 70.000	Ekstramål Kr. 50.000	Målemetode	Vægtning	Opgørelse	Målopfylde- ses %
Fastholdelse af skolens elever i overgangen til EUD reformen		Der udarbejdes en analyse af skolens mange indsats. Der udarbejdes en ny strategi for fastholdelse og økonomien hertil	Der er udarbejdet: En analyse af skolens fastholdelsesindsatser. En ny strategi for fastholdelse på skolen med omkostningerne til strategien. Hvis der findes valide målinger lægges de til grund for målingerne.	40 %	I "Handleplan for fastholdelse", der er underskrevet af bestyrelsesformanden og ligger på hjemmesiden i nyeste 2016 udgave, er der indberettet en omfattende analyse af skolens frafaldstal til UVM. Bilag 6A Oversigt over udviklingen i ÅE og frafald. Bilag 6B Skolens nye strategi for frafald.	100 %
Prioritering og planlægning, så underviserne anvender en større del af deres tid sammen med		2 % flere lærer-dækkede aktiviteter end i 2014	Skolens opgørelse af elevernes tid sammen med skolens undervisere.	60 %	Der lavet en opgørelse der viser elevernes tid sammen med skolens undervisere. Den viser en øget tilstedeværelse på 17,51 % Bilag 6C	100 %



eleverne						
Ekstraramme				100 %		
ETU måling	Implementering af ny ETU måling efter EUD reformens ikrafttræden med nye procedurer, metoder og opgørelsesmåder.		ETU undersøgelse i efteråret 2015 gennemføres og bliver grundlaget for den nye række af ETU'er og benchmarking med andre skoler.	20 %	Den nye ETU måling efter reformens ikrafttræden blev gennemført i efteråret 2015 og fremlagt på bestyrelsesmøde.	100 %
Udbudsrunderen	Udbudsrunderen skal være afstemt med regionens erhvervsskoler.		Dokumentation for at udbudsrunderen er afstemt med regionernes erhvervsskoler	10 %	Arbejdet med at afstemme alle udbud med de 2 regioners erhvervsskoler, blev samlet i oversigtsark efter en omfattende mødevirksomhed. Behandlet indgående på og mellem bestyrelsens møder.	100 %
Kompetenceudvikling af underviserne	Der skal igangsættes mindst 4 nye kompetenceudviklingsinitiativer for underviserne		Skolens opgørelse af initiativer med kompetenceudvikling for undervisere	20 %	Opgørelse over de vigtigste kompetenceudviklingsinitiativer for underviserne: 1. Alle undervisere deltager i 4 moduler i Målbaseret læring 2. Alle undervisere deltager i forløb med udvikling af "Profil for	100 %



					den professionelle underviser" og " Professionelle praksis" 3. 13 undervisere deltager i PD forløb på UC VIA og UC Nord 4. Alle undervisere deltager i differentierede og målbaserede IT opkvalificerings forløb på skolen	
Projekter	Der skal igangsættes 4 nye projekter.		Dokumentation for 4 nye projekter og opstilling af budgettet for disse.	20 %	Dokumentation for antallet af projekter, der er igangsat er vedlagt i bilag 6D.	100 %
Udvikling af årshjulet	Årshjulet skal udvikles til en integreret del af bestyrelsens arbejde		Bestyrelsen besvarer et spørgeskema med 8 spørgsmål og en skala fra 1 – 5, hvor det vurderes om årshjulet i perioden er blevet et nuanceret og brugbart redskab i bestyrelsens arbejde	10 %	Opgørelse af spørgeskemaet i bestyrelsen opgøres d. 1/9 og eftersendes.	100 %
Markedsføring	4 nye markedsførings-initiativer		Dokumentation for 4 nye initiativer og positive omtale i regionale medier i mindst 4 gange.	20 %	Opgørelse over markedsføringen er vedlagt i bilag 6D.	100 %
Basisramme				100 %		



- en uddannelse i livskvalitet

SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN SKIVE · THISTED · VIBORG

Opfyldelse af kontrakten er 100 %, som udløser kontraktens fulde beløb på DKK 120.000 kr.

Der indsættes 17,3 % af beløbet som pension.

Resten udbetales med lønnen

Formand for bestyrelsen

Bente Bang

Bente Bang

Næstformand for bestyrelsen

Daniella Jeppesen

Daniella Jeppesen